

**І. О. Штундер**, канд. екон. наук, доц.,  
Національний педагогічний університет  
імені М.П. Драгоманова

## КОНЦЕПЦІЯ ЕФЕКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ В ЕКОНОМІЦІ ІННОВАЦІЙНОГО ТИПУ

| АНОТАЦІЯ. У статті представлена позиція автора щодо умов, можли-

and similar papers at [core.ac.uk](http://core.ac.uk)

provided by Institutional Repository of Vadym Hetma

зайнятості. Підкреслюється важливість розвитку системи соціального партнерства в процесі забезпечення ефективної зайнятості в Україні.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Ефективна зайнятість, інновація, інноваційна економіка, система освіти, наука, соціальне партнерство, роботодавець, найманий працівник, держава, політика ефективної зайнятості.

АННОТАЦИЯ. В статье представлена позиция автора относительно условий, возможностей, способов формирования эффективной занятости, в экономике инновационного типа. Делается особый акцент на взаимосвязь образования, науки и предпринимательского сектора, в реализации концепции эффективной занятости. Подчеркивается важность развития системы социального партнерства в процессе обеспечения эффективной занятости в Украине.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Эффективная занятость, инновация, инновационная экономика, система образования, наука, социальное партнерство, работодатель, наемный работник, государство, политика эффективной занятости.

ANNOTATION. In the article the position of author is in relation to terms, possibilities, methods of forming of effective employment, in the economy of innovative type is presented. The special accent is done on intercommunication of education, science and enterprise sector, in realization of conception of effective employment. Importance of development of the system of social partnership is underlined in the process of providing of effective employment in Ukraine.

KEY WORDS. Effective employment, innovation, innovative economy, system of education, science, social partnership, employer, hired worker, state, policy of effective employment.

**Постановка проблеми у загальному вигляді.** В сучасних умовах суспільного розвитку більшості країн світу важливим орієнтиром у відносинах зайнятості населення є досягнення високого ступеня її ефективності. Ефективна зайнятість як економічна категорія являє собою легальну, суспільно-корисну діяльність з

виробництва суспільного продукту, підкріплену економічним робочим місцем, яка приносить працівникам дохід, що забезпечує гідні умови життя та праці. Така зайнятість виключає існування формальних робочих місць, не передбачає утримання зайвих працівників з метою уникнення безробіття. Такий вид зайнятості пов'язаний не лише з достатнім рівнем доходів населення, він також передбачає високі показники здоров'я населення, зростання його освітньо-кваліфікаційного рівня, досвіду, знань, умінь та навичок, зростання продуктивності праці, ускладнення її змісту і характеру. Це свідчить про те, що даний вид зайнятості населення висвітлює у великій мірі її якісні характеристики. Економічний зміст ефективної зайнятості відображується як в основних макроекономічних показниках, так і у конкретних показниках на рівні окремого підприємства. Соціальний зміст ефективної зайнятості полягає у істотному підвищенні стандартів життя та рівня загального добробуту працюючого населення. Ефективна зайнятість здійснюється відповідно до вимог інтенсивного типу відтворення та критеріїв економічної доцільності і соціальної результативності, зорієнтована на скорочення ручної, непрестижної, важкої праці. Ефективна зайнятість також означає її відповідність певним ринковим очікуванням, нормативам, стандартам. Ефективність у даному випадку визначається співвідношенням отриманого ефекту, тобто міри досягнення обраної мети та витрат для її здійснення. За умови ефективної зайнятості виробничий потенціал, що відповідає реальному обсягу продукції, яку в змозі виробити вся економіка або окреме підприємство, буде використано в повній мірі. Особливої актуальності питання формування концепції ефективної зайнятості набуває в умовах інноваційного характеру розвитку економік провідних країн світу. Становлення економіки інноваційного типу є процесом перетворення знань робочої сили, інформації та інновацій у базовий ресурс економічного розвитку та зростання. Роль науки, освіти та нових технологій стає дедалі важливішим фактором соціально-економічного розвитку країни, а людина є носієм та втілювачем у життя новітніх знань, умінь та практичних навичок. Тому формування концепції ефективної зайнятості є вкрай важливою і пов'язана з дослідженням ролі людини як носія інтелектуального капіталу.

***Аналіз останніх досліджень та публікацій.*** Економіка інноваційного типу напряду пов'язана з носіями інтелектуального капіталу та впровадженням інновацій. Проблемам формування ефективної зайнятості та сучасного ринку праці у зв'язку з інноваційними змінами, переходом до економіки знань присвячені

праці таких вітчизняних учених, як О. Грішнєвої, А. Колота, Е. Лібанової, Л. Лісогор, В. Онікієнка, І. Петрової, А. Чухна. Проте, недостатня досліджуваність концептуального підходу до проблеми формування ефективної зайнятості в умовах постійного скорочення витрат на розвиток робочої сили впевнює в необхідності подальшої розробки даної теми. Серед зарубіжних дослідників окремих аспектів даної проблематики слід виділити праці російських науковців, а саме Р. Колосової, Л. Чижової.

**Мета статті** полягає у виявленні основних напрямів формування концепції ефективної зайнятості в економіці інноваційного типу за сучасних умов.

**Основні результати дослідження.** Важливими компонентами концепції ефективної зайнятості, на нашу думку, є формування інтелектуального капіталу робочої сили через всю систему освіти, зв'язок освіти, науки та підприємницького сектора, а також розвиток відносин соціального партнерства між працівником, роботодавцем та державою. У зв'язку з цим слід зазначити, що економіка, яка ґрунтується на знаннях вимагає високого рівня освіти і компетенцій працівників, без чого не можлива ефективна діяльність сучасних організацій. Тому на перший план виходить проблема відтворення інтелектуального капіталу і у цьому контексті високий ступінь значимості системи освіти. Вирішальною передумовою конкурентоспроможності, а отже ефективної зайнятості робочої сили в сучасних умовах є інноваційно налаштована, здатна до постійного оновлення знань робоча сила, яка постійно навчається, зацікавлена в результатах діяльності підприємства та стабільній зайнятості. Сучасний тип відносин «працівник—роботодавець» спонукає обидві сторони до розвитку робочої сили з точки зору фізичного, психічного здоров'я, освітньо-кваліфікаційного рівня, спеціалізації та усіх професійних характеристик у широкому значенні цього слова. Саме тому, згідно концепції ефективної зайнятості витрати на розвиток вітчизняної робочої сили слід розглядати, на нашу думку, з точки зору довгострокових інвестицій, які в кінцевому підсумку вплинуть на підвищення трудової віддачі працівників, мінімізацію витрат часу на виробництво одиниці продукції, зростання продуктивності праці, скорочення втрат робочого часу, браку продукції, неефективних управлінських рішень, забезпечать вищий ступінь конкурентоспроможності робочої сили, ефективне використання виробничих ресурсів, високий рівень доходів і загального добробуту населення. Вважаємо, що інтелектуальний капітал, акумульований у робочій силі вбирає в себе наукові, професійно-технічні знання працівників, включає інтелекту-

альну працю та інтелектуальну власність, попередній досвід, інформаційне забезпечення та ін. [3, с. 5]. У зв'язку з цим важливими чинниками формування інтелектуального капіталу є ступінь розвитку науки і освіти в країні. Так, згідно міжнародних оцінок, здійснених на основі даних Міжнародної організації праці країни-лідери у рейтингу конкурентоспроможності робочої сили відзначаються досить високим ступенем охоплення населення вищою освітою. А саме, частка населення з повною вищою освітою у структурі економічно активного населення у деяких скандинавських країнах становила 33,2 % у Фінляндії, 34,9 % у Норвегії, 31,3 % у Німеччині, порівняно з 21,0 % в Україні. Натомість, частка осіб із середньою спеціальною та базовою вищою освітою становила близько 45,7 % у Фінляндії, 52,1 % у Німеччині, 67,6 % в Україні [2, с. 102]. Проте, слід зважати і на сучасні проблеми освітньої галузі в Україні, які виступають обмежуючим чинником на шляху реалізації концепції ефективної зайнятості в економіці інноваційного типу. А саме, мова йде про зниження якості освітніх послуг, комерціалізацію освіти, зменшення кількості кваліфікованих кадрів у системі освіти, диспропорції в підготовці необхідних фахівців, незадовільний стан матеріально-технічної бази закладів усіх ланок освіти, недостатня мотивація праці викладачів, недоліки в організації навчального процесу, орієнтація студентів виключно на отримання диплому, а не знань. Впливає на зменшення освітнього потенціалу населення України нелегальна міграція, скорочення чисельності населення та зменшення показників середньої тривалості життя. Важливою проблемою є наявність неписьмених осіб та осіб, які не мають початкової освіти. Все це в цілому впливає на якісні параметри робочої сили в Україні.

Щодо забезпечення ефективної зайнятості робочої сили, то великого значення також набуває становлення інституту соціального партнерства, який через механізм колективно-договірного регулювання на мікрорівні здатний забезпечити постійну професійну підготовку і безперервне її навчання, активізацію інноваційної праці, урізноманітнити засоби її стимулювання та створити дієву стратегію розвитку робочої сили на макрорівні. Для роботодавців кваліфікація працівника означає його продуктивність та якість праці. Невідповідність здобутої освіти сучасним запитам ринку та роботодавця так чи інакше буде спонукати усіх суб'єктів соціального партнерства до взаємодії, до взаємної адаптації до умов ринку. Відтак, питання взаємозв'язку освіти, науки, бізнесу виходить на перший план. Підготовка фахівців потрібної кваліфікації в адекватних масштабах має здійснюватись під конкретне замовлення роботодавців з

урахуванням потреби ринку праці та можливостей ринку освітніх послуг. Вплив інституту соціального партнерства на ефективну зайнятість очевидний, оскільки пов'язаний з формуванням держави добробуту з високими соціальними стандартами життя. А ефективна зайнятість саме і спрямована, з одного боку, на забезпечення високого рівня добробуту працюючого населення. Тому ці категорії мають розглядатися в тісному діалектичному взаємозв'язку. Інститут соціального партнерства як важлива компонента формування ефективної зайнятості створює умови для всебічної реалізації людського інтелектуального потенціалу, його постійного вдосконалення та включення у виробничий процес, дає можливість робочій силі реалізувати особистий інтерес у діяльності підприємства через участь у прийнятті управлінських рішень, взяття на себе відповідальності за функціонування підприємства, генерування робочою силою творчої компоненти. Все це можливо реалізувати лише створивши зв'язок між якістю освіти, результатами праці та її оплатою очевидний. Система колективно-договірного регулювання соціально-трудо-вих відносин, індивідуальні угоди, що укладаються між найманим працівником та роботодавцем мають відображати також і ці моменти. Роль заробітної плати, доплат, премій, надбавок, відсотків, участь у прибутках фірми, забезпеченість соціальним пакетом, оплата харчування, забезпечення житлом, різного роду матеріальні допомоги та інші компенсації у поєднанні з високим ступенем освіти та якості знань виступатимуть оптимізуючим фактором у процесі формування концепції ефективної зайнятості в сучасних умовах.

**Висновки.** Інноваційний тип економіки передбачає постійне впровадження нової техніки, технології, організації виробництва, що дає змогу здобувати переваги над конкурентами. Такий тип економіки характеризується високим інтелектом нації, органічним поєднанням науки, техніки, виробництва, управління, які ґрунтуються на інноваційній моделі розвитку та високій методологічній, теоретичній та практичній спрямованості системи освіти. Саме вона є важливим джерелом зростання суспільної продуктивності праці, формує у робочій силі прагнення до винахідництва, раціоналізаторства, нововведень. Тому питання ефективної зайнятості та інноваційного розвитку економіки знаходяться у тісному діалектичному взаємозв'язку. Реалізація концепції ефективної зайнятості, на нашу думку, має в повній мірі відповідати як загальносвітовим тенденціям соціально-економічного розвитку так і потребам вітчизняного суспільства. Інноваційна активність на макрорівні передбачає як створення та освоєння якісно нових засобів та пред-

метів праці, так і вдосконалення змісту та характеру праці, впровадження нових форм її організації, управління виробництвом, впровадження нових форм і систем заробітної плати робочої сили тощо. Адаптованість сучасної робочої сили до наукоємного, диференційованого, гнучкого виробництва, до нових вимог ринку впливає на ступінь її конкурентоспроможності в глобалізованому сучасному економічному середовищі. В питаннях формування якісної робочої сили вагоме значення мають як інститут освіти, так і інститут соціального партнерства, які покликані в комплексі розвивати робочу силу згідно вимог часу. У зв'язку з цим, перспективами для подальших досліджень вважаємо поглиблення питання про участь держави та спеціальних державних та недержавних інституцій у підготовці фахівців потрібної якості та кількості через постійний моніторинг ситуації на ринку праці та ринку освітніх послуг, підняття престижності робітничих професій, оптимізація оплати праці в окремих галузях та регіонах. Вимагає подальших досліджень і питання взаємодії держави, найманого працівника та роботодавця в питаннях урізноманітнення форм та методів стимулювання та розвитку робочої сили в умовах одночасного спаду ділової активності та інноваційної спрямованості економіки. Формування концепції ефективної зайнятості, на нашу думку, сприятиме ефективнішому використанню трудового потенціалу вітчизняної робочої сили в умовах економічних перетворень.

### **Література**

1. *Грішнова О.А.* Формування людського капіталу в системі освіти і професійної підготовки: Дис. д-ра екон. наук: 08.09.01 / Київський національний університет імені Тараса Шевченка. — К., 2002. — 427 с.
2. *Москаленко О.М.* Інституціональні чинники формування інноваційної економіки: Дис. к-та екон. наук: 08.00.01 / ДВНЗ КНЕУ імені Вадима Гетьмана. — К., 2009. — 233 с.
3. *Петрова І.Л.* Роль доходів у регулюванні взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг / Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. Спец. вип. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. — Т. 2. Ч. 2. — К.: КНЕУ, 2007. — С. 449—944.
4. *Чухно А.А.* Інтелектуальний капітал: сутність, форми і закономірності розвитку // Економіка України. — 2002. — №12. — С. 5—14.
5. *Чухно А.А.* Інформаційна постіндустріальна економіка: теорія і практика. / Чухно А.А. Твори [Текст]: у 3 т. / А.А. Чухно; Національна академія наук України; Київський національний університет імені Тараса Шевченка. — К.: НДФІ, 2006. — Т. 2. — 512 с.

Стаття надійшла до редакції 12.05.2010 р.